

# Résultats enquête turnover

## 1. Objectif du questionnaire

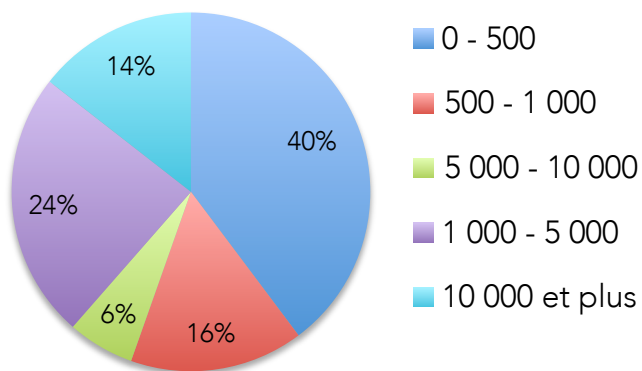
Déterminer les hypothèses retenues dans la fixation du taux de turnover pour le calcul des engagements retraite.

## 2. Synthèse des résultats au 18/12/2014

Nombre de réponses : 83

### a. Profil des sociétés interrogées :

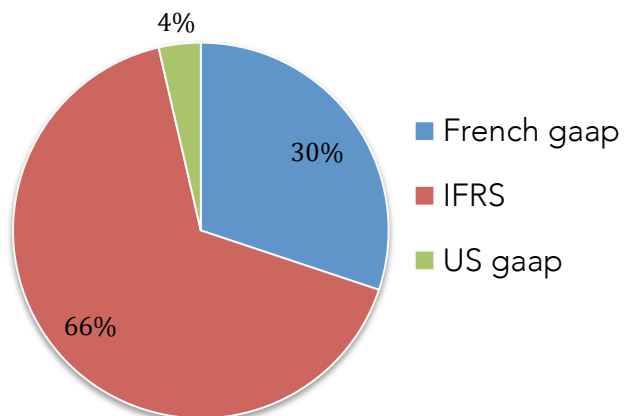
#### Effectif



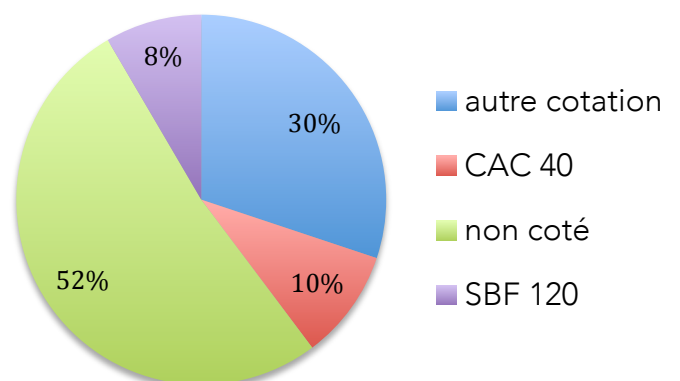
#### Quelques chiffres :

- 66 % ont comme référentiel IFRS.
- 52 % sont non cotées.
- 40 % ont entre 1 et 500 salariés

#### Référentiel

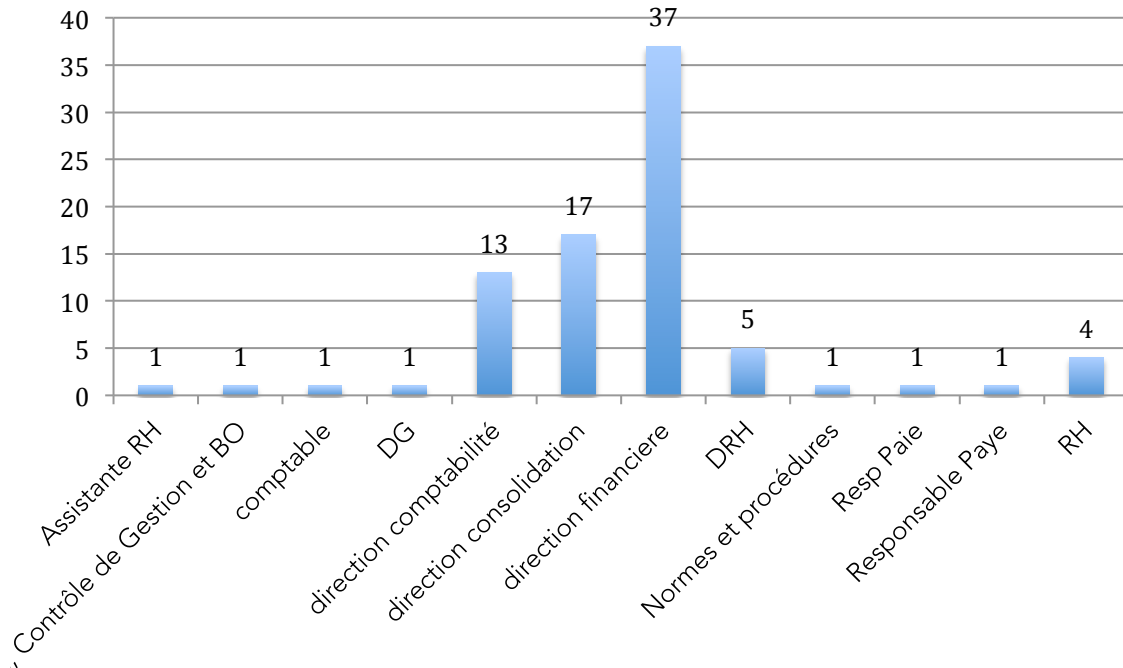


#### Cotation



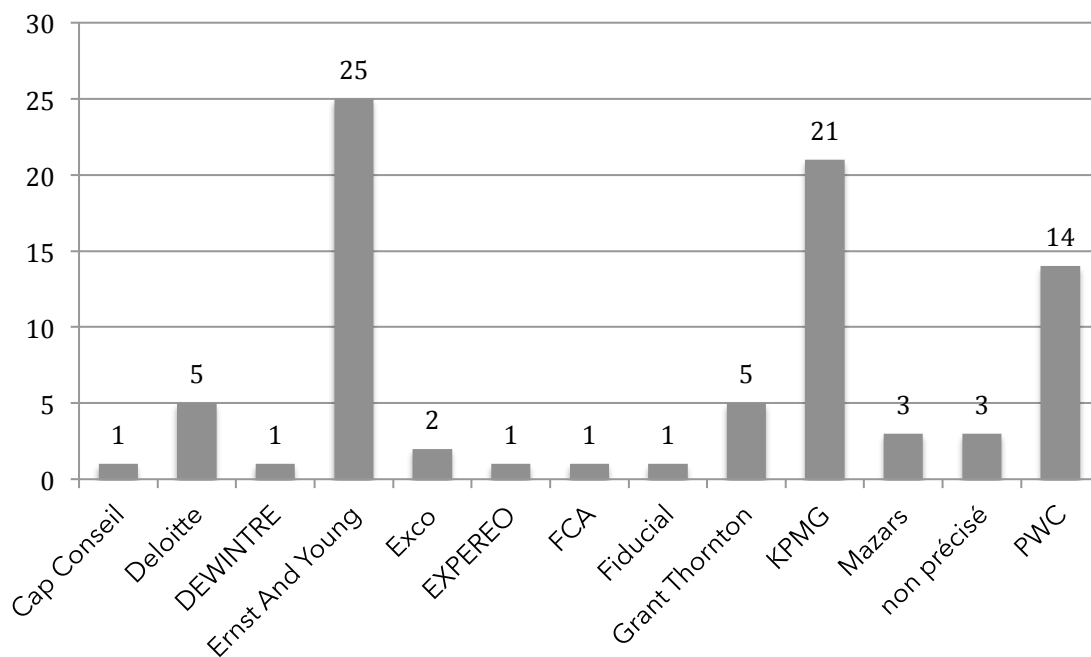
## b. Fonction des personnes interrogées :

La majorité vient de la Direction financière (44 %) puis de la Direction consolidation (21%) et de la Direction comptabilité (15 %).



## c. Cac principal :

Ernst and Young, KPMG et PWC se placent en tête des résultats.



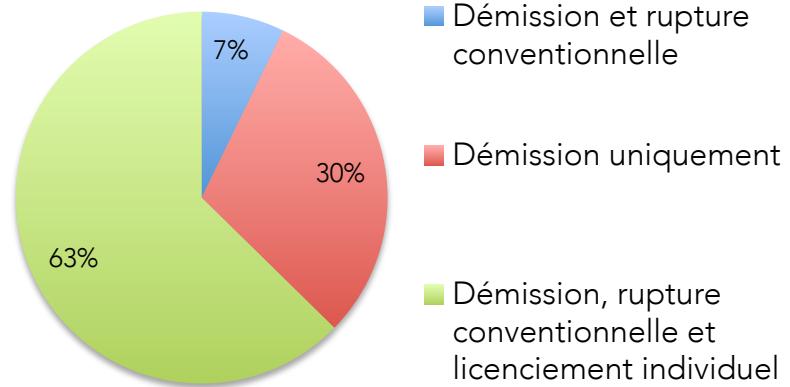
### 3. Résultats détaillés :

La tendance dans le calcul des probabilités de turnover est plutôt à la prise en compte des licenciements individuels et des ruptures conventionnelles en plus des démissions :

- 63 % des sociétés prennent en compte les démissions, ruptures conventionnelles et licenciements individuels dans le calcul du turnover.

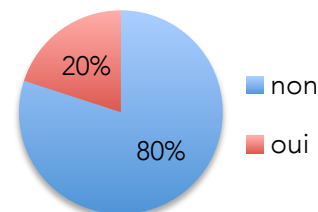
- 30 % d'entre elles prennent en compte uniquement les démissions.

- 7 % d'entre elles prennent les démissions et ruptures conventionnelles.



Il y a eu très peu de débats au sujet des hypothèses à retenir :

A la question « Avez-vous eu des discussions au sujet du turnover », la majorité (80%) ont répondu **non**.



Parmi les débats nous retrouvons :

- Discussions sur la prise en compte ou non des licenciements et ruptures conventionnelles dans les hypothèses de turnover.

- Revue de la fixation du taux de turnover sur les motifs de départ et par rapport aux tranches d'âge les plus élevées afin de les affiner (50-59 ans trop large).

- Licenciements et ruptures conventionnelles à ne pas prendre en compte selon PWC. Néanmoins au vu de l'impact non significatif, PWC valide l'hypothèse. Le fait d'être prudent sur les tranches d'âge > 50 ans, aide à la validation de l'hypothèse.

- PWC m'informe que je ne peux prendre que les départs volontaires dans mon calcul de turnover et donc que je dois exclure les licenciements individuels

De plus, ils m'informent que le taux de turnover pour les plus de 55 ans doit être de 0%.

- Evocation de l'exclusion des licenciements dans le calcul du TO.

- La prise en compte des ruptures conventionnelles semblait mieux répondre à la réalité économique mais elle a été refusée par les commissaires aux comptes.

- Jusqu'à présent, le turnover était considéré comme quasiment nul. Or, en réalité nous constatons un accroissement des départs pour démissions et ruptures conventionnelles qui conduirait à prendre en compte un taux de turnover. Les motifs de départ utilisés sont en cours de discussion avec nos actuaires.

- L'intégration des ruptures conventionnelles.

- Le turnover des personnes de plus de 50/55 ans. Nous-nous sommes rapprochés des CAC pour valider les éléments à retenir dans ce taux.

- Nous avons eu fin 2012 de grosses discussions sur le calcul du turnover. En 2012, nous prenions en compte les ruptures conventionnelles et les licenciements individuels. Les CAC nous ont obligé à changer notre calcul de turnover, et au 31/12/2012, nous avons modifié le calcul en prenant seulement les démissions. Donc depuis le 31/12/2012, notre taux de turnover ne prend en compte que les démissions.

- Prise en compte des ruptures conventionnelles dans le calcul du turnover.

- Quid des ruptures conventionnelles et licenciements considérés en interne comme de la gestion courante et challengée par les auditeurs.

- Inclure ou non les licenciements et ruptures dans les taux de turnover.

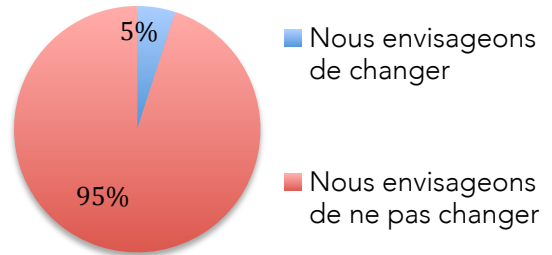
- Définition des éléments à intégrer, faut-il éliminer les éléments exceptionnels ?

- Faut-il prendre le taux annuel isolé (non retenu) ou calculer un taux lissé (retenu: sur les 5 derniers exercices)

- Nous retirons du calcul du turnover les licenciements et ruptures conventionnelles des 55 ans et + (ainsi que les décès et retraites d'une manière générale).

## Peu d'entreprises considèrent changer leur pratique :

A la question « Pour 2014, quelle sera a priori votre position sur ce sujet », la majorité (95 %) a répondu **qu'elle ne souhaite pas changer**.



## Parmi celles qui souhaitent changer, voici leurs commentaires :

- *Prise en compte d'hypothèses de turnover au vu des départs constatés. Les motifs de départ à prendre en compte sont à examiner et à discuter avec nos actuaires.*

- *Le taux n'a pas été réactualisé depuis environ 10 ans. Il ne tient pas compte des ruptures conventionnelles. Si les écarts ne sont pas significatifs il n'y aura pas de changement.*

- *TAUX DE TURNOVER, refaire le calcul*

- *Revue de la fixation du taux de turnover sur les motifs de départ et par rapport aux tranches d'âge les plus élevées afin de les affiner (50-59 ans trop large).*